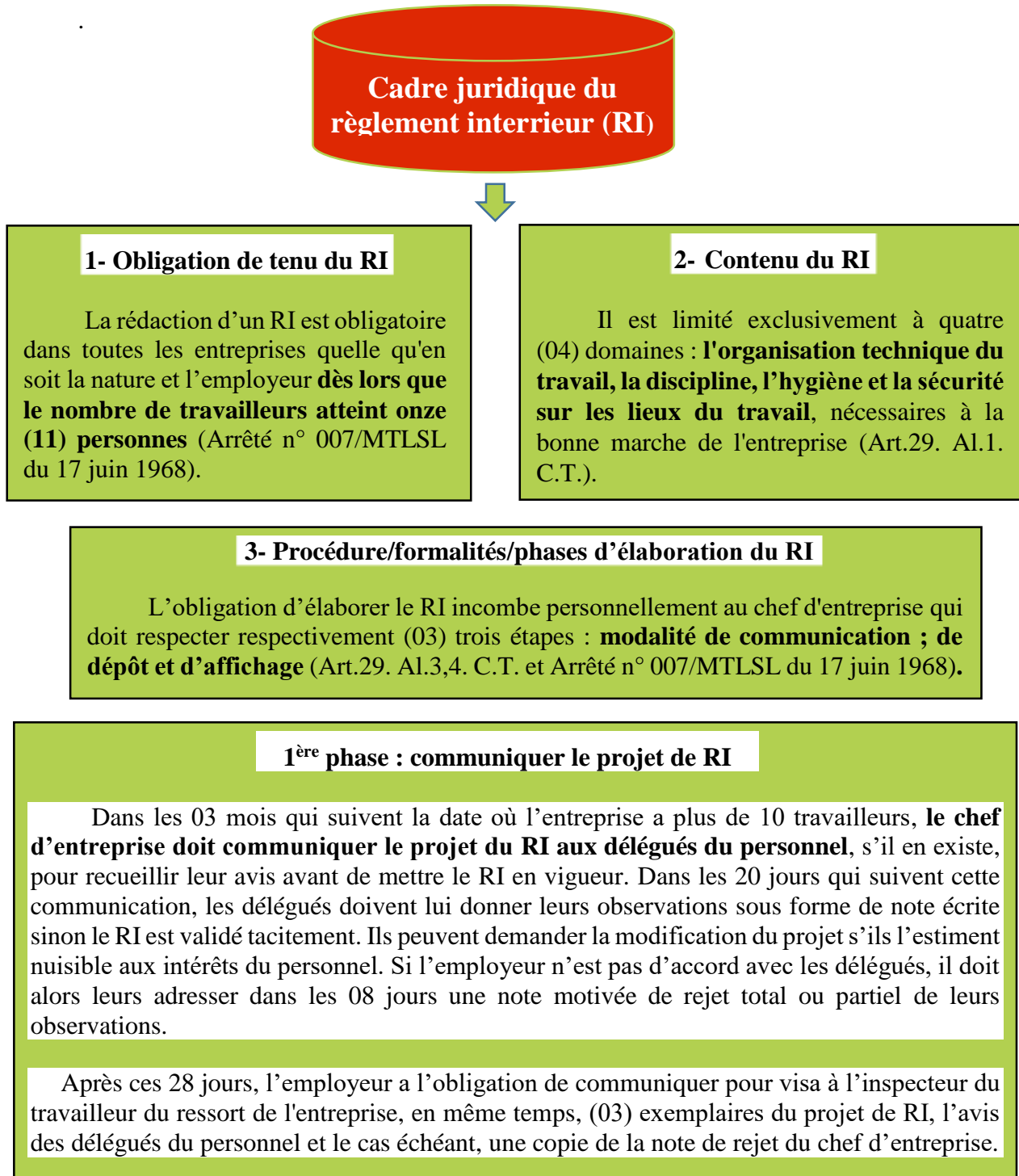


## **LE REGLEMENT INTERIEUR : CADRE JURIDIQUE ET ENJEUX SUR LA PERFORMANCE**

**Le règlement intérieur (RI)**, c'est une sorte de charte d'entreprise, une des sources du droit du travail établie par des chefs d'entreprises, visant à définir un code de conduite au travail, les fautes disciplinaires et les sanctions y relatives nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Bon nombre d'employeurs ne connaissent pas toujours quel contenu lui attribuer, sa procédure d'élaboration, ses enjeux sur la performance et encore moins les conséquences qui en découleront si les salariés et eux-mêmes ne respectent pas les dispositions des Art.29 et 30 C.T. et Arrêté n° 007/MTLSL du 17 juin 1968.



**2<sup>ème</sup> phase : déposer le RI**

**Le chef d'entreprise est tenu d'en faire une double publication :** La première se fait par **le dépôt d'une copie visée du RI** au greffe du tribunal de première instance du lieu de situation de l'entreprise.

**3<sup>ème</sup> phase : afficher le RI**

La 2<sup>ème</sup> publication par **affichage au lieu d'embauche et du travail** en vue de permettre aux travailleurs d'en prendre connaissance à tout moment. Cette double publicité marque la date d'entrée en vigueur du RI

**Sanctions de non-respect de tenue, de contenu ou des formalités d'élaboration du RI**

Son non-respect expose l'employeur à une amende de 100.000 à 1.000.000 FCFA (Art.167 C.T.) multipliée par le nombre de travailleurs touchés par l'infraction réprimée (Art.172 C.T.).

Toutes autres clauses qui viendraient à figurer dans le RI notamment celles relatives à la rémunération seront considérées comme nulles de plein droit (Art.29. Al.2. C.T). Toutefois, il peut être précisé dans le RI les heures auxquelles les travailleurs absents le jour de la paie peuvent retirer leur salaire (Art.68. Al.4. C.T.).

**Enjeux du RI sur la performance**

**1- Sur le plan disciplinaire**

Si les horaires de travail, la discipline, les objectifs et missions assignés sont respectés, **la performance est assurée.**

**2- Sur le plan santé et sécurité au travail**

Le salarié se sent protégé, son suivi médical, ses bonnes conditions de travail lui donnent de **mieux s'impliquer dans son travail.**

**3- Sur le plan organisation technique du travail**

Un RI équitable et respectant la loi motive les employés, crée un sentiment d'appartenance à l'entreprise et par conséquent, **améliore la qualité du travail**, développe les compétences, le potentiel des salariés. La connaissance et le respect de leurs droits **assure la stabilité et la performance organisationnelle et financière.**

**Bon à savoir**

Le ok (visa) donné par l'inspecteur du travail ne lui enlève pas le droit d'exiger ultérieurement le retrait ou la modification d'une clause illégale. Cette décision de retrait ou de modification du RI entraîne soit la suspension de sa mise en vigueur soit uniquement le retrait des clauses illégales.

La loi interdit toute forme de sanction à caractère financier (Art.30. Al.1. C.T.). Sinon l'employeur s'expose à une amende de 100.000 à 1.000.000 FCFA (Art.167 C.T.). En cas de récidive, des peines d'emprisonnement de six jours à six mois peuvent, en outre, être requises (Art.170. Al.1. C.T.). L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de double récidive (Art.170. Al.2. C.T.).

N'y-a-t-il pas une exception à l'interdiction de sanction à caractère financier ? Quel type de sanction non financière pour quelle faute ? La réponse dans notre prochain numéro.